

**BGD (Beauftragtenkonferenz für gemeindebezogene Dienste)
Februar 2011 in Bethel –
Anmerkungen zur Qualität kirchlicher Arbeitsplätze**

Die verfasste Kirche ist ein bedeutender und besonderer Arbeitgeber. Eine innere Ausrichtung am Evangelium wird geboten und erwartet. Die in der Kirche beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden bilden eine Dienstgemeinschaft, die dem Auftrag der Kirche in der Welt nachkommt, Jesus Christus in Wort und Tat zu bezeugen.

Aus diesem Grundsatz folgt:

1. Es ist die besondere Chance der Kirche, im Umgang mit den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern evangelische Überzeugungen und Werte bis in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen umzusetzen.
2. Dabei sind Aspekte von Fürsorge (Schutz, Sicherheit, Ruhe) und Entwicklungsförderung (Kreativität, Freiheit, Bewegung) auszubalancieren.
3. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen neben dem Erholungsurlaub und der fachlichen Fortbildung auch geistliche Zurüstung und Begleitung, einen eigenen Raum für Glaubensfragen.
4. Sie brauchen neben den üblichen Arbeitnehmerschutzrechten die Gewissheit gegenseitiger Loyalität: Wie sie in Beruf und Privatleben zu ihrer Kirche stehen, soll auch ihre Kirche in Notlagen für sie eintreten.
5. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen das Vertrauen und den Rückhalt ihrer Kirche, um neue Wege zu gehen, neue Kontakte zu knüpfen und neue Arbeitsformen zu erproben. Sie brauchen die Sicherheit, Fehler machen zu dürfen und daraus lernen.
6. Sie brauchen die Freiheit, sich als Person zu entfalten, sich zu verändern, älter zu werden und sich neue Arbeitsfelder zu erschließen.
7. Eine solche konsequente Weiterentwicklung der Qualität der Arbeitsplätze kann nur im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel geschehen. – Gerade in Zeiten von Personalabbau sollen die verbleibenden Arbeitsplätze attraktiv bleiben und kompetent besetzt werden können.
8. Diese Qualität der Arbeitsplätze wird sich direkt auf die Menschen auswirken, die mit Kirche zu tun bekommen, und zur gewinnenden Ausstrahlung der Kirche beitragen.

In diesem Zusammenhang machen wir alarmierende Beobachtungen

Wie in der übrigen Gesellschaft, besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, haben sich die Arbeitsbedingungen auch für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich verschlechtert. Trotz der unterschiedlichen Bedingungen in den Landeskirchen lassen sich gemeinsame Tendenzen beobachten.

Quantitativ:

1. In den letzten zehn Jahren wurden in den verschiedenen gemeindepädagogischen Arbeitsfeldern Stellen in erheblichem Umfang abgebaut. Noch

deutlicher sank der Anteil an Vollzeitstellen. Manche Anstellungsträger befristen bei Neuanstellungen routinemäßig.

2. Die letzte Tarifreform stellt eine Verschlechterung für die Arbeitnehmerseite dar, die im Fall des Stellenwechsels sofort greift.
3. Die Folgen sind bekannt: Die fest Angestellten verharren auf ihren Positionen, auch wenn für alle Beteiligten ein Wechsel angezeigt wäre; die Berufsanfänger finden kaum etwas anderes als befristete Teilzeitstellen.
4. Seit etwa einem Jahr zeichnet sich ein neuer Trend ab: Der Fachkräftemangel. In bestimmten Regionen sind auch volle, unbefristete Stellen schwer zu besetzen. Die Anstellungsträger machen Kompromisse bei der Qualifikation.

Qualitativ

5. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Teil an der allgegenwärtigen Arbeitsverdichtung, z.B. durch Regionalisierung ihrer Arbeit oder andere Formen der Erweiterung ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten.
6. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Teil an der zunehmenden Gesundheitsgefährdung durch Stress und Burn-out: Hoher Erfolgsdruck und Existenzsorgen sind eine kaum erträgliche Überlastung.
7. Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermissen die Anerkennung ihres Engagements und die Würdigung ihrer Leistung – auch finanziell. Sie erwarten Wertschätzung und persönliche Förderung über die materielle Gratifikation hinaus.

Lösungsansätze

1. Den erhöhten Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden muss eine erhöhte Kompetenz in Personalführung bei Vorgesetzten und Anstellungsträgern entsprechen.
Dafür ist in der Aus- und Fortbildung der Personalverantwortlichen zu sorgen.
2. Dem persönlichen Engagement der Mitarbeitenden und ihrer Identifikation mit einer langfristigen Aufgabe (Gemeindeaufbau!) müssen auskömmliche, gesicherte Stellen entsprechen.
3. Dafür müssen die Regelungen für befristete Stellen strenger gefasst werden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz darf nur bei unabweisbarer Notwendigkeit angewandt werden.
4. Die Anstellungsträger sind gehalten, in der Regel Vollzeitstellen anzubieten – je nach Gegebenheiten in Kooperation.
5. Die Berufsgruppe der Gemeindepädagogen/Diakoninnen und Diakone wird in der Evangelischen Kirche fraglos weiterhin benötigt.
 - für eine fachlich reflektierte Kinder- und Jugendarbeit
 - für die Arbeit mit Erwachsenen, Familien und Senioren
 - für die religionspädagogische Arbeit in der Schule
 - für kirchlich-missionarische Bildungsarbeit
 - für gemeinwesenorientierte diakonische Arbeit

- für die Begleitung und Förderung ehrenamtlich Mitarbeitender
 - für Vernetzung, Entwicklung, Kooperation im Sozialraum
 - für Integration und Inklusion in der Gemeinde.
6. Es ist die Aufgabe der Landeskirchen, in Kooperation mit staatlichen Institutionen eine qualitativ hochwertige Aus- und Fortbildung für die Berufsgruppe zu gewährleisten, und eine – im Kontext der anderen kirchlichen Berufsgruppen – angemessene Anzahl von Stellen zu halten.